



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

As características do trabalho e o *engagement*: As valências
de trabalho como variável mediadora

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Mariana Gomes Araújo

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

OUTUBRO 2024



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

As características do trabalho e o *engagement*: As valências
de trabalho como variável mediadora

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Mariana Gomes Araújo

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Silvia Lopes**

Agradecimentos

Primeiramente, dedicar um agradecimento especial à Professora Doutora Silvia Lopes, orientadora neste meu longo percurso académico que, neste último ano difícil para mim, foi sem dúvida o meu maior pilar. Obrigada pelo seu apoio, paciência e profissionalismo com que sempre lidou comigo. Obrigada por acreditar sempre em mim.

À minha família, que a vós devo tudo, obrigada por estarem sempre presentes nas etapas mais importantes da minha vida. Sem o vosso apoio, jamais conseguiria chegar onde cheguei, que este projeto seja parte da minha gratidão.

Em seguida, a ti, Mariana Braga, por tudo aquilo que significas para mim e pela incrível melhor amiga que és, obrigada por estares ao meu lado neste capítulo tão importante da minha vida. Obrigada à tua família que sempre me apoiou e vibrou em cada vitória da minha vida.

Às minhas amigas de longa data que acompanharam com carinho todo o meu percurso, o meu obrigada Beatriz Torres, Joana Martins, Francisca Fernandes, Vasco Machado, Inês Bastos, Marta Guimarães, Carolina Oliver, Álvaro Rodrigues, Cristiano Costa e Bruna Silva. Sóis parte de mim e da minha vida.

Aos meus antigos colegas da Zara 9068, Maria Figueiredo, Marina Fernandes, Ricardo Sousa, Alexandra Nogueira, Bruno Magalhães, Mariana Rodrigues, Mariana Azevedo, Sara Manuela, Daniela Pereira, Bruna Sequeira, Beatriz Cerqueira, António Vilaça, Ana Isabel e Ana João, obrigada por nunca se esquecerem de mim, estarei eternamente grata pelo apoio que me deram nesta longa caminhada.

Por último, agradecer à minha amiga da faculdade Ângela, obrigada pelo teu apoio. Foi uma jornada incrível ao teu lado.

Resumo

A literatura apresenta uma panóplia de pesquisas que definem as características do trabalho como sendo cruciais para o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores. As valências de trabalho definem as dimensões positivas e negativas das experiências de trabalho de cada indivíduo. O objetivo desta investigação foi perceber de que modo a percepção de autonomia, percepção de exigências e o apoio do supervisor no trabalho se relacionam com as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, e entender de que modo é que as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, se relacionam com o *engagement*. Trata-se de um estudo quantitativo, utilizando um desenho transversal e amostragem não probabilística. A amostra foi composta por 384 indivíduos portugueses com idade superior a 18 anos e empregados, a quem se aplicou um questionário sociodemográfico de maneira a recolher dados referentes às variáveis sociodemográficas e os respetivos instrumentos para medir os construtos de exigências, autonomia e apoio do supervisor, o *engagement* e as valências de trabalho positivas e negativas. Os resultados indicaram que quanto mais elevada é a percepção de autonomia e apoio do supervisor mais valências positivas de trabalho. Por outro lado, quanto mais elevada é a percepção de autonomia e apoio da chefia menos valências negativas de trabalho. Foi possível apurar que existe uma relação positiva entre as exigências de trabalho e as valências negativas, bem como uma relação negativa entre a autonomia e o apoio da chefia com as valências negativas. Por fim, as valências positivas de trabalho relacionam-se positivamente com o *engagement*.

Palavras-chave: características do trabalho, exigências, autonomia, apoio da chefia, bem-estar, *engagement*, valências de trabalho.

Abstract

The literature presents a range of research that defines the characteristics of work as being crucial for the physical and psychological well-being of employees. Work valences define the positive and negative dimensions of each individual's work experiences. The objective of this investigation was to understand how the perception of autonomy, perception of demands and support from the supervisor at work are related to work valences, both positive and negative, and to understand how work valences, both positive and negative, relate to engagement. This is a quantitative study, using a cross-sectional design and non-probability sampling. The sample consisted of 384 Portuguese individuals over the age of 18 and employed, to whom a sociodemographic questionnaire was administered in order to collect data regarding sociodemographic variables and the respective instruments to measure the constructs of demands, autonomy and support from the supervisor, engagement and positive and negative work valences. The results indicated that the higher the perception of autonomy and support from the supervisor, the more positive work valences. On the other hand, the higher the perception of autonomy and support from management, the fewer negative work valences. It was possible to determine that there is a positive relationship between work demands and negative valences, as well as a negative relationship between autonomy and support from management with negative valences. Finally, positive work valences are positively related to engagement.

Keywords: work characteristics, demands, autonomy, management support, well-being, engagement, work skills.

Índice

Introdução.....	7
Características do trabalho.....	9
Exigências	10
Autonomia.....	11
Apoio supervisor	12
Valências de trabalho.....	13
<i>Engagement</i>	15
Metodologia.....	17
Desenho de estudo.....	17
Modelo conceptual.....	18
Amostra.....	19
Instrumentos.....	21
Resultados.....	23
Discussão.....	29
Limitações e investigações futuras.....	31
Implicações teóricas e práticas.....	31
Bibliografia.....	34
Anexos	41

Introdução

Os contextos de trabalho possuem um conjunto de características que influenciam as condições de trabalho e condicionam a qualidade de vida do indivíduo (Gomes, 2021).

A organização é essencialmente um sistema social que resulta das relações que espontaneamente se criam entre aqueles que nela participam, como tal, pertencer a uma organização implica processos complexos de socialização, de aprendizagem, de interação e de comunicação (Lobo, 2003). Quando se analisam as condições e o contexto sociocultural em que ocorre o trabalho, estas podem contribuir para explicar resultados positivos e negativos quanto às atitudes, comportamentos e bem-estar das pessoas (Eisenberger et al., 1986).

O modelo teórico *Job-Demand-Control-Support* (JDCS), de Karasek e Theorell (1990) é um dos modelos teóricos mais influentes na área da saúde ocupacional que possibilita caracterizar o *stress* psicológico em ambiente organizacional. Este modelo propõe três características no trabalho que resultam de forma positiva ou negativa no bem-estar do colaborador: as exigências do trabalho, o controlo no trabalho e o suporte social (Gomes, 2021).

Além das características no trabalho supramencionadas, as valências de trabalho também definem dimensões positivas e negativas do bem-estar (Porfeli et al., 2012). Estas podem surgir durante as interações vivenciadas na infância, sendo constituídas por aspetos afetivos e experiências, que se desenvolvem perante comportamentos em função a algo que pretendemos (Porfeli et al., 2012). O indivíduo pode ter valências negativas associadas ao trabalho, que poderão associar-se a estados como a exaustão ou esgotamento emocional (Porfeli et al., 2012). Em contrapartida, se o indivíduo apresentar valências positivas pode percecionar bem-estar no trabalho, como níveis elevados de *engagement* (Porfeli et al., 2012). O *engagement* no trabalho tem sido definido como um estado de espírito positivo,

relacionado ao trabalho, dominado pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002, p. 74).

O presente estudo contempla as valências de trabalho como variável com possível efeito mediador na relação entre as características do trabalho e o *engagement* no trabalho. Que seja do conhecimento da autora deste trabalho, até ao momento, ainda não existem estudos que foquem a relação entre estas variáveis. Assim sendo, esta investigação poderá ajudar na aplicação do constructo de valências de trabalho na população portuguesa. Adicionalmente, fornecerá evidências empíricas sobre a relação entre as características de trabalho e as valências de trabalho, bem como entre as valências de trabalho e o *engagement* no trabalho.

A presente investigação tem como principal objetivo perceber de que modo a perceção de autonomia, a perceção de exigências e o apoio do supervisor no trabalho se relacionam com as valências de trabalho tanto positivas como negativas. Adicionalmente, pretende-se entender de que modo é que as valências de trabalho tanto positivas como negativas se relacionam com o *engagement* no trabalho. Na secção que se segue, procede-se ao enquadramento teórico das variáveis em estudo.

Enquadramento Teórico

Características do trabalho

Nos últimos anos, tem-se observado um crescente reconhecimento da relevância das características do trabalho como indicadores preditivos de resultados no ambiente profissional. Diversos investigadores sugerem que estas características podem desempenhar um papel fundamental como precursores de respostas emocionais, cognitivas e comportamentais no contexto laboral (Luchman & Gonzáles-Morales, 2013).

Vários estudos mostram que o tipo de trabalho que uma pessoa faz pode afetar muito a sua vida. Isto inclui como se sente no geral (o seu bem-estar), o *stress* que sente por causa do trabalho e se pensa em mudar de emprego. Desta forma, o ambiente de trabalho e as tarefas que se fazem têm um grande impacto na vida dos trabalhadores (Podsakoff et al., 2007). O “Modelo das Características do Trabalho” salientou que trabalhos que contenham características intrinsecamente motivadoras produzem uma maior satisfação, entre as quais: a variedade de competências, a identidade/variedade da tarefa, o significado da tarefa, a autonomia e o *feedback* dado pelo próprio trabalho (Hackman & Oldham, 1976).

Existem vários modelos teóricos que possibilitam analisar as características do trabalho, um dos modelos existentes é o modelo *Job-Demand-Control-Support* (JDCS), de Karasek e Theorell (1990). O modelo (JDCS), além de ser uma teoria bem conhecida, consegue explicar como as características do trabalho podem influenciar o bem-estar psicológico dos colaboradores e aumentar a produtividade e satisfação dos funcionários (Karasek & Theorell, 1990). Os níveis baixos de exigências no trabalho, a elevada autonomia e os níveis elevados de suporte da chefia, podem ajudar a reduzir o estado de tensão e aumentar o bem-estar dos colaboradores. Por outro lado, a existência de níveis elevados de pressão, a falta de autonomia e os baixos níveis de suporte social no trabalho, podem conduzir a níveis elevados de pressão e baixos níveis de bem-estar.

O modelo *Job-Demand-Control-Support* (Karasek e Theorell 1990), ilustra como a elevada carga horária, ambiguidade de papéis e tensão relacionada ao trabalho podem causar *stress* para os funcionários e como as características do trabalho podem influenciar um colaborador (e.g., Huang et al., 2011; Wan et al., 2018). Porém, o modelo postula que os indivíduos podem controlar esse *stress* através da utilização de habilidades de trabalho que lhes permitem ganhar autonomia e controle sobre o seu trabalho (Karasek & Theorell, 1990).

O modelo JDCS, propõe então três características no trabalho que influenciam de maneira positiva e negativa o bem-estar dos colaboradores e os resultados das organizações: as exigências do trabalho, o controle no trabalho e o suporte das chefias. Essas três características são definidas nos pontos que se seguem.

Exigências do trabalho

O contexto de trabalho atualmente é caracterizado por um aumento das exigências do trabalho operacionalizadas através da carga de trabalho, das pressões de tempo que os trabalhadores vivenciam, ambientes de trabalho com um ritmo acelerado e requisitos de adaptabilidade. Estas exigências podem contribuir para aumentos de tensão e *stress* no trabalho e futuras consequências a nível físico e psicológico (Pozo-Antúnez et al., 2018).

As exigências profissionais agregam componentes físicas, psicológicas ou sociais provenientes do trabalho, que exigem empenho e motivação física/psicológica dos funcionários, exemplo disso são as exigências da chefia ou clientes e a elevada pressão no trabalho (Demerouti et al., 2001).

Quando estes se deparam com elevadas exigências, utilizam recursos necessários para amenizar as exigências profissionais e promover a motivação, melhorando assim a *performance* e o *engagement* do colaborador. Quando estes recursos deixam de ser suficientes, o desempenho do indivíduo pode originar sintomas físicos e psicológicos, como a exaustão (Schaufeli & Bakker, 2004).

As exigências de trabalho são potenciadores do *stress*, *burnout* e exaustão, uma vez que estas requerem que o colaborador dispense mais energia do que o necessário (Bakker & Demerouti, 2014).

O modelo teórico *Job Demands and Resources Model* (JD-R, de Bakker & Demerouti, 2017), explica que as características do trabalho podem ser classificadas em exigências (*job demands*) ou recursos (*job resources*) de trabalho. As exigências de trabalho são caracterizadas pela elevada pressão e a elevada exigência emocional com os chefes ou clientes e os recursos permitem atingir metas e reduzir essas mesmas exigências, conseguindo estimular o desenvolvimento pessoal (Borges et al., 2017). Segundo Chambel et al. (2017), o nível elevado de exigências numa determinada situação de trabalho pode incitar um colaborador a mostrar as suas aptidões e desenvolver as suas capacidades de tomada de decisão ou resolução de conflitos.

Em suma, as exigências do trabalho são um conjunto de características relacionadas com a tarefa, como as cargas de trabalho ou o desempenho intelectual do indivíduo, no entanto, quando as exigências são altas, há tendência do aparecimento de *stress* que pode levar a um esgotamento emocional (Chambel et al., 2017).

Autonomia

O controlo no trabalho, por sua vez, refere-se à autonomia que é dada ao colaborador para gerir as suas próprias tarefas ou competências e, à sua capacidade da tomada de decisão no ambiente laboral. Desta forma, o indivíduo tem a capacidade de expressar-se nas suas tomadas de decisão. Indivíduos com baixa autonomia laboral (i.e., pouca flexibilidade para tomar decisões) experimentam maiores níveis de *stress* e esgotamento emocional (Carvalho, 2016). Segundo Karasek et al. (1998), a autonomia no trabalho é um dos recursos laborais mais estudados. A autonomia no trabalho está relacionada com a possibilidade de os colaboradores usarem as suas competências em contexto profissional, proporcionando assim oportunidades de exercerem tomadas de decisões na realização de tarefas da organização (Van der Doef et al., 1999). Desta maneira, a

autonomia no trabalho é uma característica do trabalho que enriquece o domínio laboral e proporciona o desenvolvimento das competências dos funcionários em termos de resolução de problemas e criatividade (Volmer et al., 2012).

Apoio do supervisor

O suporte social é um dos recursos no trabalho em constante estudo e debate por parte dos investigadores. Payne et al. (1983) e Johnson et al. (1988) foram dos primeiros investigadores a abordar essa componente social, demonstrando que o suporte social no trabalho tem um impacto na tensão laboral, ou seja, funcionários com um menor nível de suporte social, tendem a demonstrar um maior nível de *stress* no ambiente de trabalho.

Neste sentido, o modelo JDC foi reformulado com o avanço dos estudos, potenciando uma terceira vertente, denominada de suporte social (*Job Demand Control-Support*), considerando que esta ajudaria a lidar com trabalhos de maior exigência, reduzindo a força da associação entre a característica da tarefa e os sintomas de desgaste (Coelho, 2020).

O suporte social mais importante para atenuar o *stress* ocupacional é o apoio prestado pelos membros do local de trabalho. Esta variável é definida pelos níveis de suporte e de interação social entre os colegas de trabalho e supervisores e pelo nível em que os colaboradores percebem que a supervisão e a organização se preocupam com o bem-estar dos colaboradores (Ismail et al., 2013). O suporte do chefe diz respeito ao grau em que os funcionários têm a perceção que os seus supervisores os reconhecem, apoiam e preocupam-se, sendo um fator importante para lidar com as altas exigências do trabalho. O relacionamento com um supervisor é considerado como um dos principais elementos do ambiente de trabalho dos funcionários (Van der Heijden et al., 2008). Por outro lado, o suporte dos colegas é definido como o apoio de colegas que um funcionário recebe no trabalho, sendo que este pode também ser uma variável fulcral para diminuir o *stress* no trabalho e aumentar a motivação (Ahmed, Majid et al., 2016). Como afirma Blancero et al. (1996 *cit in* Pereira, 2016), um bom feedback e uma comunicação construtiva dada pelos supervisores aos

trabalhadores pode aumentar a motivação e empenho dos funcionários. É uma maneira eficaz que pode ajudar os trabalhadores a lidar com o *stress*/pressão e, conseqüentemente, fundamental para promover o seu bem-estar. A ausência de *feedback* e a falta de apoio no ambiente de trabalho, podem tornar os funcionários incapazes de se empenhar e agilizar o seu trabalho, enquanto os colaboradores que recebem *feedback* positivo da chefia são motivados a procurar oportunidades para desenvolver novas capacidades e formam planos de ação relevantes (Westman et al. 2005 cit in Othman & Nasurdin 2013).

Em suma, o apoio do supervisor é um dos agentes considerados mais significativos, no que concerne à adaptação de um funcionário às exigências da tarefa. Está relacionada com a motivação, baixa taxa de absentismo e elevados níveis de *engagement*. Os colaboradores que possuem relações favoráveis com os seus supervisores, sentem-se com mais motivação e envolvidos no seu trabalho, demonstrando menores níveis de *stress* perante alguma tarefa/função. Um local de trabalho onde exista suporte e resposta às necessidades dos colaboradores, não só se relaciona positivamente com a motivação autónoma dos trabalhadores e o *engagement*, como se relaciona negativamente com a exaustão (Gillet et al. 2013).

Valências de trabalho

Segundo o dicionário *online* Merriam-Webster (2009) a valência é definida como o “grau de atratividade que um indivíduo ou atividade possui como objetivo comportamental”. Na mesma linha de pensamento Hoffman e Kleinman (1994) definem a valência como um estado de sentimento positivo ou negativo que o ser humano tem em relação a algo/alguma coisa.

Segundo alguns investigadores, a valência desenvolve-se a partir de crenças intrínsecas dos indivíduos, perante os comportamentos e maneiras que desempenhamos em função a algo que desejamos (Feather et al., 1998, p. 641).

Na ótica de Feather (1995, p.1135) as valências estão ligadas a um momento ou ocasião em particular e prevalecem num determinado momento do tempo. Oliver (1977), define a valência

como uma ocasião que está fortemente ligada ao esforço adquirido numa determinada realização, isto é, se uma pessoa tem a percepção de um evento como frustrante no qual exige mais de si, é espectável que o indivíduo conceba uma valência negativa em relação a isso mesmo.

O modelo de expectativa-valência define o conceito de valência e descreve o papel das valências na motivação e no comportamento. Segundo Jones & Vroom (1964), a valência surge das origens da Teoria da Expectativa e é definida como uma componente de estado motivacional que surge de um resultado antecipado proveniente do indivíduo e do grau em que os resultados satisfazem interesses, desejos ou necessidades pessoais (Porfeli et al., 2012).

Segundo a revisão da literatura, as valências de trabalho podem surgir durante as interações vivenciadas na infância e calcula-se que as valências de trabalho podem ser entendidas nas expectativas ou experiências de valências positivas e valências negativas do indivíduo, dependendo das emoções vivenciadas em situações similares prévias. Estas consistem numa avaliação geral do trabalho que suportam dimensões cognitivas e afetivas (Porfeli et al., 2012), sendo armazenadas na memória e que sustentam crenças, crenças e comportamentos, inerentes à articulação mente-corpo (Paquete, 2019).

As valências positivas de trabalho são assim caracterizadas por resultados positivos (i. e., satisfação no trabalho) e promovem o comportamento para atingir metas relacionadas ao resultado (i.e buscar tarefas de preparação para a carreira). Por outro lado, as valências negativas do trabalho são caracterizadas por resultados negativos (i. e., turnover) (Porfeli & Mortimer, 2010; Verquer et al., 2003) que promovem e inibem comportamentos (i. e., evitar tarefas de preparação para a carreira) (Porfeli et al., 2013).

Vroom (1964) afirma que procurar emprego, entrar no mundo do trabalho ou alcançar o sucesso, são objetivos complexos na vida que podem levar os indivíduos a desenvolverem simultaneamente valências positivas e negativas, produzindo um ganho ou perda de um estado motivacional que leva o comportamento em direção a um resultado (Porfeli et al., 2013).

Em suma, as valências de trabalho são resultantes de experiências gerais e estados emocionais no trabalho, no qual requer uma maior atenção aos aspetos emocionais do trabalho que influenciam o comportamento e o desenvolvimento vocacional (Porfeli et al., 2012).

Engagement

Kahn (1990) foi o primeiro autor a defender que quando um trabalhador está comprometido e envolvido com o seu trabalho, este consegue obter um melhor desempenho e um aproveitamento maior das suas capacidades físicas, mentais, cognitivas e emocionais. Ou seja, quando um colaborador sente que gosta verdadeiramente e sente que está efetivamente envolvido no seu trabalho, este consegue obter um grau de maior satisfação e responsabilidade pela sua organização, um aumento da produtividade no local de trabalho e claro, a obtenção de melhores resultados.

Schaufeli e Salanova, (2007), são uns dos vários autores que definem o *engagement* como um constructo multidimensional, definido como uma satisfação na atividade profissional. Na perspetiva de Nimon e colaboradores (2021) o *engagement* no trabalho é um construto único e útil e difere da satisfação laboral, compromisso organizacional afetivo e empenho no trabalho. É visto como um estado de espírito positivo que resulta da conceção motivacional e como um estado afetivo-cognitivo, que não se evidencia num objeto particular, indivíduo ou comportamento. Este estado de natureza afetivo-cognitivo é composto por três componentes: o vigor, a dedicação e a absorção (Wright & Silva, 2022). O vigor é o componente comportamental que se caracteriza por altos níveis de energia, resiliência e persistência para enfrentar dificuldades que possam surgir; a dedicação é a componente emocional que se refere à forte ligação que o indivíduo presencia perante o seu trabalho, expressando sentimentos de pertença, orgulho e entusiasmo; e por fim, a absorção que conceptualiza como uma componente cognitiva, no qual entendemos como a capacidade de concentração e envolvimento no trabalho, em que o tempo passa rápido e o colaborador tem dificuldade em largar o seu trabalho (Wright & Silva, 2022).

Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1980), existem cinco dimensões que visam dar

incentivo ao funcionário em querer dar mais de si (maior *engagement*): significado da tarefa, variedade das tarefas, *feedback*, autonomia e identidade da tarefa.

May et al. (2004), afirma que o desenvolvimento profissional tem uma relação positiva com o significado da tarefa, servindo como mediação entre o enriquecimento e o *engagement*.

Na ótica de Kahn (1990), os funcionários sentem a obrigação de demonstrarem o melhor de si numa determinada tarefa em prol dos recursos fornecidos pelas suas organizações, ou seja, maior retribuição requer um maior *engagement*. Segundo Schaufeli e Salanova (2007) os funcionários com níveis elevados de *engagement*, tendem a responder melhor à mudança e novas situações, demonstram ainda sentimentos de pertença pela organização, caracterizados como resilientes e capazes de lidar com eventuais exigências de trabalho. Os recursos motivadores podem ser designados como intrínsecos, quando um funcionário sente que é ajudado e consegue satisfazer as suas necessidades humanas básicas e extrínsecos pela potencialidade que o colaborador pode conseguir em alcançar as suas metas, concedendo-lhe oportunidades de crescimento profissionais e pessoais (Gomes, 2021). Quando o colaborador percebe de funções em contexto de trabalho como agradáveis, este evidencia valências positivas que resultam no bem-estar positivo (*engagement*) no local de trabalho (Sarker et al., 2010)

Consequentemente, quando a organização não fornece esses recursos para a obtenção de um maior *engagement*, os colaboradores tendem a demonstrar um baixo desempenho e isso gera um menor *engagement*, ou seja, baixos níveis de vigor, energia e absorção (Silva, 2014). Assim sendo, é importante realçar que a quantidade de recursos cognitivos, emocionais e físicos que uma organização fornece para o desempenho de tarefas, tem impacto no *engagement* dos funcionários. Na perspetiva de Saks (2006), o *engagement* no meio laboral, varia de tarefa para tarefa e o nível desse desempenho numa tarefa, influencia igualmente o nível do *engagement* em outras atividades.

É importante que haja criação de ambientes saudáveis nas organizações, a existência de recursos adequados à tarefa, é um alto potenciador para atingir níveis de elevados de *engagement*

nos colaboradores (Bakker & Schaufeli, 2008).

Segundo Bakker (2017), existem vários fatores importantes do *engagement* no trabalho, como por exemplo: o reconhecimento e a existência de recompensas adequadas, o apoio dos chefes e colegas, o sentido de igualdade e justiça em torno dos colaboradores ou a liderança que perpetua a ligação entre funcionários.

Na perspectiva de Kahn (1990), os colaboradores conseguem alcançar níveis elevados de *engagement* quando sentem que estão comprometidos com o trabalho e quando obtêm uma maior quantidade de recompensas e reconhecimento (Saks, 2006).

Metodologia

Desenho do estudo

A obtenção de conhecimentos científicos é feita através de processos metodológicos que permitem efetuar uma busca, análise, interpretação e entendimento dos fatos e fenômenos, que em algumas circunstâncias, podem ser observados, definidos, manipulados, experimentados, controlados, recompostos e entendidos (Proetti, 2018).

A presente pesquisa classifica-se como sendo um estudo quantitativo de natureza transversal. Tendo em conta e considerando a dimensão tempo, este estudo assume a tipologia transversal, uma vez que cada indivíduo será avaliado apenas num único momento. No que concerne à pesquisa quantitativa, esta tem como objetivo demonstrar de forma quantificada, a importância dos dados que serão mais tarde recolhidos, dando-lhes verificação. Esta é apropriada para medir, opiniões, atitudes, estimular potenciais, entre outros (Proetti, 2018).

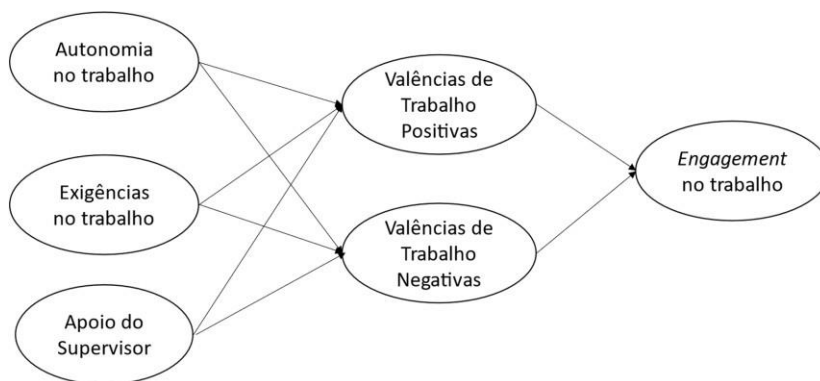
Este estudo visa perceber de que modo a percepção de autonomia, percepção de exigências e o apoio do supervisor no trabalho se relacionam com as valências de trabalho tanto positivas como negativas e entender de que modo é que as valências de trabalho tanto positivas como negativas relacionam com o *engagement*.

Modelo conceitual

Neste trabalho foram analisadas três variáveis: as características do trabalho (autonomia no trabalho, exigências no trabalho e o apoio do supervisor), as valências de trabalho (positivas e negativas) e o *engagement*. Conforme é possível observar através do Modelo Conceitual (ver Figura 1), a presente investigação procurou analisar a relação entre as características do trabalho e as valências de trabalho, bem como a relação entre as valências de trabalho e o *engagement*.

Figura 1.

Modelo conceitual



Objetivo e Questões de investigação

A presente investigação tem como principal objetivo perceber de que modo a percepção de autonomia, percepção de exigências e o apoio do supervisor no trabalho se relacionam com as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, e entender de que modo é que as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, se relacionam com o *engagement*.

Considerando os objetivos do estudo, formulam-se as seguintes questões de investigação:

Q1 – Qual será a relação entre as características de trabalho (i.e., autonomia, exigências e apoio do supervisor) e as valências de trabalho (positivas e negativas)?

Q2 – Qual será a relação entre as valências de trabalho (positivas e negativas) e o *engagement* no trabalho?

Amostra

Para a realização desta investigação, utilizou-se uma amostra de 384 participantes ($n = 384$). Esta amostra é não probabilística por conveniência (Richardson, 1989), no qual o único critério estabelecido para participar nesta investigação foi os participantes serem sujeitos empregados em Portugal.

Na Tabela 1, verifica-se que a maioria da amostra em estudo é do sexo feminino ($n = 292$, 76%), sendo os restantes participantes ($n = 92$, 24%) do sexo masculino. No que concerne à idade, a amostra tem idades compreendidas entre os 20 e os 70 anos, sendo a idade média, aproximadamente, 36 anos ($M = 36.02$, $DP = 11.18$). No que diz respeito às habilitações, a maior parte da amostra possui licenciatura ($n = 142$, 37.2%). Outra categoria que se destaca relativamente às habilitações é o mestrado ou superior ($n = 119$, 31.2%), sendo as categorias menos frequentes possuir até ao 9º ano ($n = 40$, 10.5%) e ter o ensino secundário ($n = 81$, 21.2%). Quanto à área de formação em que exerce, no total de 384 respostas, 237 participantes (62.2%) exercem na sua área de formação e 144 participantes (37.8%) não exerce na sua área de formação. No setor de atividade, a maioria da amostra trabalha no setor dos serviços ($n = 293$, 81.6%) e os restantes participantes estão empregados no setor da indústria ($n = 66$, 18.4%). Atendendo ao facto de ser ou não trabalhador-estudante, 316 participantes (82.3%) não é trabalhador-estudante e 68 participantes (17.7%) é trabalhador-estudante. No que advém ao facto de ser o primeiro emprego, a maioria dos participantes ($n = 296$, 77.3%) refere que não. No que diz respeito ao formato de trabalho, a maior parte dos participantes não faz teletrabalho ($n = 264$, 68.8%). Em relação à situação contratual dos sujeitos em estudo, a maioria é trabalhador efetivo ($n = 278$, 72.4%) sendo os restantes trabalhadores com contrato a termo ($n = 61$, 15.9%), conta própria/independente ($n = 27$, 7.0%) e outros ($n = 18$, 4.7%). Em relação à carga horária semanal, a maioria dos participantes trabalha a tempo inteiro ($n = 383$, 89.3%) e os restantes participantes trabalham em regime parcial ($n = 41$, 10.7%). No que se refere à antiguidade na organização, destaca-se os que trabalham há menos de um ano na organização, ($n = 88$, 23.0%), seguidamente, os que têm uma antiguidade na organização entre 3 e 5 anos ($n = 73$, 19.1%), entre 1 e 2 anos, ($n = 64$, 16.7%) e entre seis a dez anos ($n = 59$, 15.4%).

Tabela 1.*Descrição sociodemográfica da amostra (n = 384).*

Variável	Respostas	n	%
Sexo	Masculino	92	24.0
	Feminino	292	76.0
Idade		Média = 36.02 Desvio-padrão = 11.18 Mín. = 20; Máx. = 70	
Habilitações	Até ao 9º Ano	40	10.5
	Ensino Secundário	81	21.2
	Licenciatura	142	37.2
	Mestrado ou superior	119	31.2
Área de formação	Não	144	37.8
	Sim	237	62.2
Setor de atividade	Serviços	293	81.6
	Indústria	66	18.4
Trabalhador-estudante	Não	316	82.3
	Sim	68	17.7
Primeiro emprego	Não	296	77.3
	Sim	87	22.7
Teletrabalho	Não	264	69.1
	Sim	118	30.9
Situação Contratual	Trabalhador efetivo	278	72.4
	Trabalhador com contrato a termo	61	15.9
	Trabalhador independente	27	7.0
	Outra	18	4.7
Carga Horária	Trabalho a tempo parcial	41	10.7
	Trabalho a tempo inteiro	343	89.3
Tempo na Organização	Menos de 1 ano	88	23.0
	Entre 1 e 2 anos	64	16.7
	Entre 3 e 5 anos	73	19.1
	Entre 6 e 10 anos	59	15.4
	Entre 11 e 15 anos	29	7.6
	Entre 16 e 20 anos	23	6.0
	Entre 21 e 30 anos	33	8.6
	Mais de 30 anos	14	3.7

Instrumentos

Para a elaboração deste estudo foi construído um inquérito *online* através da plataforma “Google Forms”. Este inquérito é composto por um questionário sociodemográfico e os respetivos instrumentos para medir os construtos de exigências, autonomia e apoio do supervisor, o *engagement* e as valências do trabalho. O questionário sociodemográfico conta com informações relativas ao sexo, idade, habilitações, profissão, setor de atividade, se o presente trabalho é o primeiro emprego, a área de formação dos participantes, se os participantes são trabalhadores-estudantes, situação contratual, tempo na organização, carga horária semanal e regime de trabalho.

Exigências no trabalho

Para medir as exigências, foi utilizado um instrumento com base numa tradução portuguesa da escala de Karasek “*Job Content Questionnaire*” (Karasek et. al, 1998), já utilizada num estudo português (Castanheira & Chambel, 2010), no qual obteve um alfa de *Cronbach* de .84. A escala inclui 7 itens que medem o excesso de trabalho (e.g. “*O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa*”; “*O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente*”; “*No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer*”; “*Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho*”; “*Tenho demasiado trabalho para fazer*”; “*Sinto que não tenho tempo para terminar o meu trabalho*”; “*Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho*”) cuja resposta envolve uma escala de 5 pontos, que variam entre 1 (Discordo Totalmente) e 5 (Concordo Totalmente), na qual os participantes devem indicar a sua concordância com os itens, sendo que quanto mais elevados os valores, mais elevadas as exigências de trabalho. Quanto à consistência interna obteve-se um alfa de *Cronbach* .89 no presente estudo.

Autonomia

Para avaliar a autonomia (controlo) utilizou-se igualmente com base numa tradução portuguesa da escala de Karasek “*Job Content Questionnaire*” (Karasek, et.al, 1998), já utilizada num estudo português (Castanheira & Chambel, 2010), onde se obteve um alfa de *Cronbach* de .79.

Esta medida é composta por 4 itens (e.g. “Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho”; “Tenho controlo sobre o que acontece no meu trabalho”; “O meu trabalho permite-me tomar decisões por mim própria(o)”); “No meu trabalho é-me pedido que tome as minhas próprias decisões”) numa escala de Likert de 5 pontos, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Quanto à consistência interna obteve-se um alfa de *Cronbach* de .82 no presente estudo.

Apoio do supervisor

O apoio do supervisor foi medido com recurso à escala de Scandura e Graen (1984) já utilizada por Carvalho e Chambel (2014), onde se obteve um alfa de *Cronbach* de .94. Esta escala é composta por 5 itens: “Se realmente precisar sei que o meu chefe tomará a iniciativa de me ajudar”; “O meu chefe compreende os meus problemas e necessidades”; “O meu chefe reconhece o meu potencial”; “O meu chefe tem confiança em mim para defender as minhas decisões, mesmo na minha ausência”; “Tenho uma boa relação de trabalho com o meu chefe”. Sendo avaliados através de uma escala de 7 pontos, onde a resposta varia entre “Concordo totalmente”, “Concordo”, “Concordo moderadamente”, “Não concordo nem discordo”, “Discordo moderadamente”, “Discordo” e “Discordo Totalmente”. Quanto à consistência interna obteve-se um alfa de *Cronbach* de .94 no presente estudo.

Valências de trabalho

O instrumento *Work Valences Scale* (WVS) permitiu avaliar as valências de trabalho, nas suas dimensões cognitivas e afetivas do trabalho (Porfeli et al., 2011, *cit in* Paquete, 2019). Este instrumento é constituído por quatro subescalas – i.e., expectativas de experiência de trabalho positivas, expectativas de experiência de trabalho negativas, afetividade de trabalho positiva e afetividade de trabalho negativa – agrupadas em dois fatores de segunda-ordem inter-relacionados, designados valências de trabalho positivas e valências de trabalho negativas (Porfeli et al., 2011). Porfeli et al. (2012), apresenta frases como “amo o meu trabalho”, “odeio o meu trabalho”, “o trabalho é a minha vida” “o trabalho é uma chatice”, ambas as frases contêm uma valência geral

implícita, caracterizada por valências positivas e negativas (pp. 341). No presente estudo, o índice de consistência interna do instrumento nas subescalas foi: expectativas de experiências de trabalho positivas – $\alpha = .88$, expectativas de experiências de trabalho negativas – $\alpha = .80$, afetividade de trabalho positiva – $\alpha = .88$ e afetividade de trabalho negativa – $\alpha = .87$

Engagement

Para o estudo do *engagement* no trabalho foi adotada a versão portuguesa do questionário *Utrecht Work Engagement Scale*, desenvolvido por Schaufeli et al., (2019) na qual obtiveram um alfa de Cronbach de .81. Esta escala é composta por três itens: “*No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia*”, “*Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho*” e “*Estou imerso no meu trabalho*”. A resposta é fundamentada pela escala de Likert de sete pontos, onde um corresponde a “nunca” e sete representa “Todos os dias”. No presente estudo, o índice de consistência interna conta com um alfa de *Cronbach* de .75.

Resultados

Análise descritiva

Neste ponto serão apresentados os resultados alcançados segundo a pesquisa realizada, tendo por base as variáveis em estudo - Autonomia, Exigências, Apoio da chefia, Valências Positivas e Valências Negativas e o *Engagement*. Na Tabela 2, estão apresentadas as análises descritivas das variáveis investigadas.

Como é possível observar na tabela 2, os participantes parecem relevar alguma percepção de autonomia no seu trabalho (Média = 3.52; DP = 0.91). De igual forma os participantes parecem perceber um nível de exigências no seu trabalho próximo à percepção que tem sobre o nível de autonomia (Média = 3.54; DP = 0.95). Relativamente à percepção do apoio da chefia, os participantes revelam perceber algum apoio por parte da chefia (Média = 5.11; DP = 1.60). Quanto às valências positivas, numa visão mais global, os dados parecem indicar que os participantes apresentam valências positivas (Média = 3.66; DP = 0.71) e um nível reduzido de valências

negativas (Média = 2.25; DP = 0.70). Relativamente ao *engagement* os participantes, em média, parecem sentir bem-estar no trabalho uma vez por semana (Média = 3.90; DP = 1.23).

De acordo com a Tabela 2, também é possível observar que os valores de Skewness e Kurtosis estão abaixo dos valores de referência estabelecidos por West et al. (1996). Além disso, considerando que a amostra é constituída por 384 respostas, de acordo com Marôco (2018), podemos concluir que a média amostral possui uma distribuição suficientemente próxima à distribuição normal. Desta forma, é justificável utilizar testes paramétricos para avaliar as questões de investigação.

Tabela 2.

Análises descritivas das variáveis em estudo.

	Média	DP	Assimetria	Curtose	Amplitude	Mínimo	Máximo
Autonomia	3.52	0.91	-0.53	-0.03	4.00	1.00	5.00
Exigências	3.54	0.95	-0.58	0.07	4.00	1.00	5.00
Apoio do supervisor	5.11	1.60	-0.86	-0.45	6.00	1.00	7.00
Valências Positivas	3.66	0.71	-0.42	0.01	3.79	1.21	5.00
Valências Negativas	2.25	0.70	0.42	-0.20	3.93	1.00	4.93
<i>Engagement</i>	3.90	1.23	-0.63	0.27	5.67	0.33	6.00

Nota: DP = Desvio Padrão

A Tabela 3 apresenta as correlações entre as variáveis estudadas e as respetivas variáveis demográficas. Conforme é possível observar na Tabela 3, a variável do sexo relaciona-se negativa e significativamente com a autonomia ($r = -.18, p < .01$), negativa e significativamente com as valências

positivas ($r = .10, p < .05$), negativa e significativamente com o *engagement* ($r = -.14, p < .01$) e positiva e significativamente com as valências negativas ($r = .10, p < .05$).

Quanto à variável da idade, quanto mais idade mais percepção de exigências. As pessoas mais velhas têm uma percepção mais elevada de exigências no trabalho ($r = .23, p < .01$). Existe também uma relação positiva e significativa entre as valências negativas e idade ($r = .12, p < .05$), ou seja, quanto mais idade mais valências negativas, mas também mais *engagement* ($r = .16, p < .01$).

Relativamente ao nível das habilitações também se encontra uma relação positiva e significativa. Quanto mais habilitações mais percepção da autonomia ($r = .13, p < .01$) e quanto mais habilitações mais percepção de exigências ($r = .10, p < .05$).

Relativamente à antiguidade, as pessoas com mais antiguidade têm maior percepção de exigências ($r = .23, p < .01$) e também mais valências negativas ($r = .12, p < .05$).

Relativamente às valências positivas, verificou-se que a autonomia tem uma relação positiva com as valências positivas ($r = .50; p < .01$). Adicionalmente, as valências positivas têm uma relação positiva e significativa com o apoio da chefia ($r = .64, p < .01$) e uma relação negativa e significativa com as exigências ($r = -.33, p < .01$). Assim, quanto mais autonomia e apoio da chefia mais valências positivas e quanto mais exigências menos valências positivas.

Ao nível das valências negativas, quanto mais há autonomia menos valências negativas ($r = -.40, p < .01$) quanto mais exigências mais valências negativas ($r = .55, p < .01$), quanto mais apoio da chefia menos valências negativas ($r = -.54, p < .01$).

As valências positivas têm uma relação positiva e significativa com o *engagement* ($r = .70, p < .01$) e as valências negativas tem uma relação negativa com o *engagement* ($r = -.49, p < .01$). Significa que quanto mais valências positivas mais *engagement*, quanto mais valências negativas menos *engagement*.

Tabela 3.

Correlações entre as variáveis demográficas e as variáveis de estudo.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Sexo ^a									
2. Idade	-.11*								
3. Habilitações	.07	-.13**							
4. Antiguidade	-.03	.68**	-.26**						
5. Autonomia	-.18**	.07	.13**	-.01					
6. Exigências	.06	.23**	.10*	.23**	-.15**				
7. Apoio Supervisor	-.10	-.05	.01	-.07	.47**	-.26**			
8. Valências Positivas	-.10*	-.03	.03	-.09	.50**	-.33**	.64**		
9. Valências Negativas	.10*	.12*	.04	.12*	-.40**	.55**	-.54**	-.75**	
10. <i>Engagement</i>	-.14**	.16**	.02	.06	.47**	-.11*	.45**	.70**	-.49**

Nota: ^a variável *dummy* (0 = masculino; 1 = feminino); **: $p < .01$; * $p < .05$

Análise das questões de investigação

Na análise dos dados para investigar a presença de efeitos de mediação, foi utilizada a macro *PROCESS* v3.5 no software *SPSS IBM Statistics* 26.0. O Modelo 4 (Hayes, 2013) foi adotado para a execução da macro *PROCESS*, viabilizando a inclusão de até 10 mediadores concomitantemente. Com o propósito de avaliar a hipótese de mediação, foram utilizadas 5000 amostras *bootstrap*, com um intervalo de confiança *bootstrap* corrigido a 95%, para todos os efeitos indiretos.

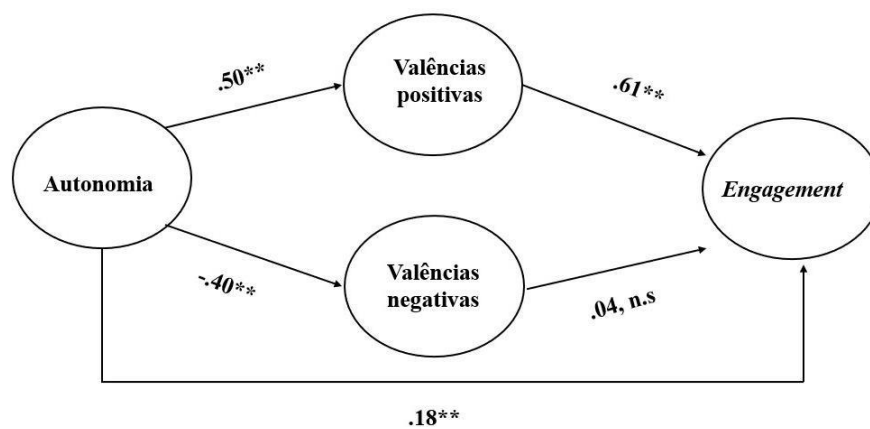
Segundo o modelo (Figura 2), verifica-se uma relação positiva e significativa entre a autonomia e as valências positivas ($\beta = .50$; $p < .01$), em contraste verifica-se uma relação negativa e significativa entre a autonomia e as valências negativas ($\beta = -.40$; $p < .01$). Verifica-se uma relação positiva e significativa entre as valências positivas e o *engagement* ($\beta = .61$; $p < .01$) e uma relação não significativa entre as valências negativas e o *engagement* ($\beta = .04$; *n.s.*).

Observa-se uma relação positiva e significativa entre a autonomia e o *engagement* ($\beta = .18$; $p < .01$). Como a relação direta entre a autonomia e o *engagement* é significativa na presença das

variáveis mediadoras (valências positivas e valências negativas), parece existir uma mediação parcial. Por outras palavras, as valências positivas e valências negativas contribuem para explicar parcialmente a relação entre a autonomia e *engagement*.

Figura 2.

Coefficientes para o modelo proposto com a autonomia como variável independente

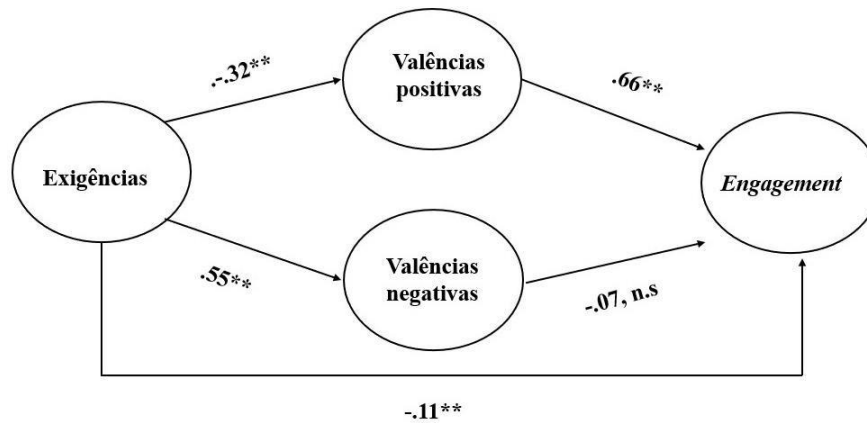


Segundo o modelo (Figura 3), constata-se uma relação negativa e significativa entre as exigências e as valências positivas ($\beta = -.32; p < .01$), em contraste verifica-se uma relação positiva e significativa entre as exigências e as valências negativas ($\beta = .55; p < .01$). Verifica-se uma relação positiva e significativa entre as valências positivas e o *engagement* ($\beta = .66; p < .01$) e uma relação negativa e não significativa entre as valências negativas e o *engagement* ($\beta = -.07; n.s.$).

Observa-se uma relação negativa e significativa entre as exigências e o *engagement* ($\beta = -.11; p < .05$) e, desta forma, os resultados parecem suportar a existência de uma mediação parcial.

Figura 3.

Coefficientes para o modelo proposto com a exigências como variável independente

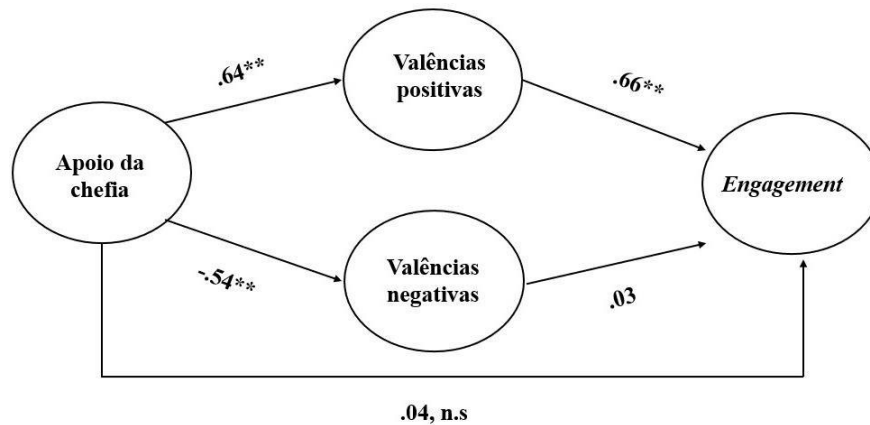


Conforme é possível observar, na Figura 4, verifica-se uma relação positiva e significativa entre o apoio da chefia e as valências positivas ($\beta = .64; p < .01$), em contraste verifica-se uma relação negativa e significativa entre o apoio da chefia e as valências negativas ($\beta = -.54; p < .01$). Verifica-se uma relação positiva e significativa entre as valências positivas e o *engagement* ($\beta = .66; p < .01$) e uma relação positiva e não significativa entre as valências negativas e o *engagement* ($\beta = .03; n.s$).

Observa-se uma relação positiva e não significativa entre o apoio da chefia e o *engagement* ($\beta = .04; n.s$). Como a relação direta entre a variável independente não é significativa ($p > 0.5$) os resultados parecem indicar que o apoio da chefia funcionará enquanto mediador total, ou seja, o apoio da chefia contribui para o *engagement* pois, em primeiro lugar, o apoio da chefia contribui para aumentar as valências positivas no trabalho e, por sua vez, as valências positivas no trabalho contribuem para aumentar o *engagement*.

Figura 4.

Coefficientes para o modelo proposto com o apoio da chefia como variável independente.



Discussão

A presente investigação tem como principal objetivo perceber de que modo a percepção de autonomia, percepção de exigências e o apoio do supervisor no trabalho se relacionam com as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, e entender de que modo é que as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, se relacionam com o *engagement*.

Relativamente à primeira questão de investigação formulada “Qual será a relação entre as características de trabalho (i.e., autonomia, exigências e apoio do supervisor) e as valências de trabalho (positivas e negativas)?” os resultados do presente estudo apoiam a existência de relações significativas entre as três características de trabalho analisadas e as valências de trabalho. Mais precisamente, verificou-se uma relação positiva e significativa entre a autonomia e as valências positivas e uma relação negativa e significativa entre a autonomia e as valências negativas. Na literatura, alguns autores corroboram com esses resultados. Num contexto de trabalho onde haja suporte e resposta às necessidades dos indivíduos, não só se relacionam positivamente com a

motivação autônoma dos trabalhadores e valências positivas resultantes do bem-estar positivo no trabalho, como se relaciona negativamente com a exaustão (valências negativas) Gillet et al. (2013).

Adicionalmente, verificou-se a existência de uma relação negativa e significativa entre as exigências e as valências positivas e uma relação positiva e significativa entre as exigências e as valências negativas. Segundo Carvalho (2016), as exigências desencadeiam valências negativas quando surgem situações de stress nos funcionários derivado da ausência de pouca autonomia e suporte. Por outro lado, quando fornecem recursos aos funcionários estes percebem de exigências e conseguem promover um ambiente de trabalho mais favorável, evidenciando assim níveis altos de valências de trabalho positivas (Borges et al., 2017).

Quanto à primeira questão de investigação, verificou-se ainda uma relação positiva e significativa entre o apoio da chefia e as valências positivas e em contrapartida verificou-se uma relação negativa e significativa entre o apoio da chefia e as valências negativas. Segundo Lagace et al. (1993), quando os colaboradores percebem e estabelecem relações agradáveis com os seus supervisores, sentem-se mais envolvidos no seu contexto de trabalho e mais motivados, demonstrando valências positivas e, por outro lado, baixos níveis de stress perante as suas funções (valências negativas).

Relativamente à segunda questão de investigação “Qual será a relação entre as valências de trabalho (positivas e negativas) e o *engagement* no trabalho?” verificou-se que apenas as valências positivas parecem contribuir para aumentar o *engagement* das pessoas. Ao contrário do esperado, as valências negativas não parecem contribuir significativamente para o nível de *engagement*. Segundo consta Porfeli et al., (2012), as valências positivas proporcionam mais bem-estar aos funcionários e contribuem para melhores estados emocionais no ambiente de trabalho.

Limitações e Estudos Futuros

O presente estudo apresenta algumas limitações. A primeira limitação a considerar é o facto de ser um estudo transversal. Uma vez que os dados foram recolhidos num único momento de tempo, não é possível verificar relações causa-efeito das variáveis estudadas, nem possibilita a comparação de grupos etários, desta forma não é possível averiguar a evolução das percepções ao longo da vida o que pode ser considerada como uma limitação.

Outra limitação recai no uso do método de amostragem não probabilístico por conveniência, na medida em que esta é composta somente por indivíduos portugueses e possa levar a comprometer os resultados, pois estes não permitem generalizar os resultados para a população geral.

A terceira limitação advém da utilização do questionário de autorrelato, uma vez que é um instrumento psicológico que permite aos participantes a autoavaliarem-se, considera-se uma desvantagem na confirmação da autenticidade das respostas, pois os indivíduos tendem a sobrevalorizar as suas respostas, ou, por outro lado, podem ser influenciados pela desejabilidade social, o participante responde consoante o que pensa ser o mais acertado no ponto de vista social.

Para futuras investigações, seria crucial uma investigação com desenho longitudinal, pois permitiria perceber o desenvolvimento da percepção das variáveis em estudo ao longo das distintas fases da vida.

Contribuições Teóricas e Práticas

O estudo presente apresenta sugestões para futuras investigações. Tendo por base a pesquisa efetuada e os resultados obtidos, é fulcral identificar algumas implicações teóricas e práticas desta investigação, de forma a melhorar resultados menos positivos. Assim, e de maneira reflexiva, serão apresentadas algumas sugestões para eventuais futuras investigações, com o propósito de aperfeiçoar as variáveis em estudo na organização.

A presente pesquisa sobre a relação entre as Características do Trabalho, o Bem-Estar e as Valências do Trabalho destaca-se por ser um estudo pioneiro em Portugal e, empiricamente ser o primeiro a investigar a relação entre tais variáveis dentro do contexto de trabalho. Estudos anteriores, limitavam-se somente em amostras compostas por crianças, o que torna este estudo uma inovação na abordagem realizada em adultos nas suas idades ativas.

Atualmente, são cada vez mais as empresas que demonstram preocupação pelo bem-estar dos seus funcionários, sendo um aspeto importante e positivo numa organização. Assim sendo, é essencial que as empresas correspondam às necessidades dos trabalhadores, seja na autonomia dos indivíduos, no apoio da chefia e nas exigências. Segundo os resultados do presente estudo, as valências positivas apresentam um impacto positivo no bem-estar, aumentando o *engagement* nos funcionários, por outro lado, as valências negativas têm um impacto negativo no bem-estar e nas exigências. Segundo Porfeli et al., (2012), as valências positivas oferecem mais bem-estar aos funcionários e contribui para melhores estados emocionais no ambiente de trabalho.

De forma a potencializar as valências positivas no ambiente de trabalho, é necessário implementar medidas práticas e eficazes. É essencial estabelecer expectativas reais e orientações gerais aos novos colaboradores, de maneira a evitar possíveis conflitos laborais. A chefia deve procurar promover uma comunicação construtiva e bidirecional, permitindo que todos expressem as suas opiniões, sendo uma maneira eficiente de ajudar os colaboradores a lidar com pressões/stress e promovendo o bem-estar dos mesmos. Além disso, é necessário que as empresas apostem na formação contínua dos seus funcionários, ajudando-os nos seus processos de aquisição de conhecimentos, mantendo-os sempre atualizados, produtivos e motivados (Markos & Sridevi, 2010; Saks, 2006). Por fim, é necessário que a chefia estabeleça metas e um sistema de recompensas, de forma a reconhecer o desempenho e promover o *engagement* dos seus trabalhadores.

Referências bibliográficas

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. M. (2016). Moderation of meaningful work on the relationship of supervisor support and coworker support with work engagement. *Asian Journal of Business Environment*, 6(3), 15-20. <https://doi.org/10.13106/eajbm.2016.vol6.no3.15>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Burnout in salespeople: A three-wave study to examine job characteristics' predictions and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 409-429. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X10365573>
- Carvalho, V. S. G. (2016). *A relação trabalho-família: o desafio para ontem* (Doctoral dissertation, Universidade de Lisboa (Portugal)).
- Coelho, D. P. M. (2020). *Exigências de Trabalho e a Motivação Intrínseca: O Papel Moderador Do Suporte Social* (Doctoral dissertation, Universidade de Lisboa (Portugal)).

- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International*. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Perspectives*, 12(3), 55-66. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.1109050>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-552. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500- 507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Feather, N. T. (1995). Values, valences, and choice: The influences of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(6), 1135–1151. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.6.1135>
- Gomes, C. M. A. (2021). *Satisfação e engagement dos enfermeiros de um agrupamento de centros de saúde* (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10400.26/39350>
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250- 279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hoffman, L. R., & Kleinman, G. B. (1994). Individual and group in group problemsolving the valence model redressed. *Human Communication Research*, 21(1), 36-59. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1994.tb00338.x>
- Hoffman, L. R., & Kleinman, G. B. (1994). Individual and group in group problemsolving the valence model redressed. *Human Communication Research*, 21(1), 36-59. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1994.tb00338.x>
- Huang, Y. H., Du, P. L., Chen, C. H., Yang, C. A., & Huang, I. C. (2011). Mediating effects of emotional exhaustion on the relationship between job demand–control model and mental health. *Stress and Health*, 27(2), e94-e109. <https://doi.org/10.1002/smi.1340>
- Ismail, H. A. K., Coetzee, N., Du Toit, P., Rudolph, E. C., & Joubert, Y. T. (2013). Towards gaining a competitive advantage: the relationship between burnout, job satisfaction, social support and mindfulness. *Journal of Contemporary Management*, 10(1), 448-464. <https://hdl.handle.net/10520/EJC145808>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342. doi:[10.2105/ajph.78.10.1336](https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336)
- Lobo, F. (2003). *Clima organizacional no sector público e privado no Norte de Portugal*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

- Luchman, J. N., & González-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: a meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of occupational health psychology, 18*(1), 37. <https://doi.org/10.1037/a0030541>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal, 33*(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karasek, R. A. (1985). *Job content instrument: Questionnaire and user's guide*. Los Angeles, CA: University of South California.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Merriam webster online dictionary (2009) <https://www.merriam-webster.com/dictionary/valence>
- Martins, J. N. C. (2013). *Validação da versão portuguesa do questionário Utrecht WorkEngagement no trabalho dos profissionais dos cuidados de saúde primários* (Doctoral dissertation).
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology, 52*, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Nimon, K., Shuck, B., Fulmore, J., & Zigarmi, D. (2021). Testing the redundancy between job engagement and job attitudes: A replication and extension of the affective events theory in human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 1–16. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21464>
- Oliver, R. L. (1977). Antecedents of salesmen's compensation perceptions: A path analysis interpretation. *Journal of Applied Psychology*, 62 (1), 20-28. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.1.20>
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of nursing management*, 21(8), 1083-1090. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>
- Payne, R., & Fletcher, B. C. (1983). Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 136-147. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90023-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90023-4)
- Paquete, M. F. P. D. A. (2019). *Propriedades psicométricas da Work Valences Scale com crianças portuguesas: Estudo preliminar* (Master's thesis). <http://hdl.handle.net/11328/2703>
- Pereira, C. S. (2016). *O engagement nos bancários: papel do apoio da chefia em situações de excesso de trabalho* (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10451/26399>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438-454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>

- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, I. K. (2012). A multidimensional measure of workvalences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 340-350. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.004>
- Porfeli, E., Ferrari, L., & Nota, L. (2013). Work valence as a predictor of academic achievement in the family context. *Journal of Career Development*, 40(5), 371-389. <https://doi.org/10.1177/0894845312460579>
- Proetti, S. (2018). As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo. *Revista Lumen-ISSN: 2447-8717*, 2(4). <http://dx.doi.org/10.32459/revistalumen.v2i4.60>
- Pozo-Antúnez, D., Joaquín, J., Ariza-Montes, A., Fernández-Navarro, F., and Molina-Sánchez, H (2018). Effect of a job demand-control-social support model on accounting professionals' health perception. *International journal of environmental research and public health*, 15(11), 2437. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112437>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*. Vol. 21 No. 7, pp. 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sarker, S., Sarker, S., & Jana, D. (2010). The impact of the nature of globally distributed work arrangement on work–life conflict and valence: the Indian GSD professionals' perspective. *European Journal of Information Systems*, 19(2), 209-222
- Silva, M. C. (2014). *Engagement ou compromisso organizacional: Conceitos iguais ou diferentes?* (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10400.12/3661>

- Scandura, T. A., & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader–member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of applied psychology*, 69(3), 428. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.428> ~
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.

- Van Der Heijden, B. I., Demerouti, E., Bakker, A. B., & NEXT Study Group coordinated by Hans-Martin Hasselhorn. (2008). Work-home interference among nurses: Reciprocal relationships with job demands and health. *Journal of advanced nursing*, 62(5), 572-584. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04630.x>
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & stress*, 13(2), 87-114. <http://dx.doi.org/10.1080/026783799296084>.
- Vanderstoep, S. W., & Johnson, D. D. (2009). *Research methods for everyday life: Blending qualitative and quantitative approaches*. John Wiley & Sons.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- Wright, J., & Silva, N. D. (2022). Job Characteristics and Job Engagement: A Two-Wave Study among Library Employees. *Journal of Library Administration*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/01930826.2022.2057127>

Anexos

Anexo A

Questionário

Ao responder a este questionário estará a fazer parte de uma investigação realizada no âmbito da Licenciatura em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Católica Portuguesa, Braga.

Qual o objetivo deste questionário?

Este questionário é sobre o modo como se sente relativamente a aspetos do seu trabalho e sobre o seu bem-estar.

Este questionário não é um teste, logo não tem respostas certas ou erradas.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário.

Por favor, leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando a opção que melhor corresponde à sua opinião.

Quem vai ver as minhas respostas?

A informação que der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos outros participantes, para que nenhuma das respostas individuais de cada profissional possa ser identificada.

Em nenhuma situação os seus dados individuais serão dados a alguém.

Para qualquer esclarecimento adicional, por favor contacte a responsável por esta investigação:

Mariana Araújo – s-mgaraujo@ucp.pt

Agradeço antecipadamente a sua colaboração.

Com base nas informações acima indicadas, declaro que participo voluntariamente nesta investigação e dou autorização para que os dados sejam tratados para propósito do estudo.

Sim.

Não.

Anexo B

Questionário Sociodemográfico

1. **Sexo:** Masculino Feminino (resposta livre)

2. **Idade (indique numericamente, por favor):** _____(resposta livre)

3. **Habilitações:**

Até ao 9º Ano

Ensino Secundário ou equivalente

Licenciatura

Mestrado ou superior

4. **Exerce na sua área de formação?** Sim Não

5. **Qual a sua profissão?** _____

6. **É trabalhador-estudante?** Sim Não

7. **É o seu primeiro emprego?** Sim Não

8. **Formato de trabalho?** 100% teletrabalho 100% Presencial Misto (tanto teletrabalho/presencial)

9. **Qual a sua situação contratual?**

Trabalho efetivo

Trabalhador com contrato a termo

Trabalhador independente (profissional liberal; prestador de serviços)

Outra

10. Qual a sua carga horária semanal?

Trabalho a tempo inteiro ou full-time

Trabalho a tempo parcial ou part-time

11. Há quanto tempo trabalha na organização?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Entre 3 a 5 anos
- Entre 6 a 10 anos
- Entre 11 a 15 anos
- Entre 16 a 20 anos
- Entre 21 a 30 anos
- Mais de 30 anos

Anexo C

O seu trabalho

Nas seguintes questões pedimos-lhe que descreva algumas características do seu trabalho atual. Para cada uma delas, indique a sua opinião.

		Concordo Totalmente				
		Concordo			Discordo	
		Não concordo nem discordo		Discordo Totalmente		
		1	2	3	4	5
1.	O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa	1	2	3	4	5
2.	O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente	1	2	3	4	5
3.	No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer	1	2	3	4	5
4.	Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho	1	2	3	4	5
5.	Tenho demasiado trabalho para fazer	1	2	3	4	5
6.	Sinto que não tenho tempo para terminar o meu trabalho	1	2	3	4	5
7.	Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho	1	2	3	4	5
8.	Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho	1	2	3	4	5
9.	Tenho controlo sobre o que acontece no seu trabalho	1	2	3	4	5
10.	O meu trabalho permite-me tomar decisões por mim própria(o)	1	2	3	4	5
11.	No meu trabalho é-me pedido que tome as minhas próprias decisões	1	2	3	4	5

Referência:

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire: An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>

Anexo D

As características da chefia

Nesta secção pedimos-lhe que reflita sobre a forma como considera que esta organização o trata assim como a relação que tem com o seu chefe direto. Por favor, responda a todas as questões marcando X na resposta que melhor descreve a sua opinião.

		Concordo Totalmente						
		Concordo						
		Concordo moderadamente						
		Não concordo nem discordo						
		Discordo moderadamente						
		Discordo						
		Discordo Totalmente						
9.	Se realmente precisar sei que o meu chefe tomará a iniciativa de me ajudar.	1	2	3	4	5	6	7
10	O meu chefe compreende os meus problemas e necessidades.	1	2	3	4	5	6	7
11.	O meu chefe reconhece o meu potencial.	1	2	3	4	5	6	7
12.	O meu chefe tem confiança em mim para defender as minhas decisões, mesmo na minha ausência.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Tenho uma boa relação de trabalho com o meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7

Referência:

Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-cruz, A., & Lopes, S. (2015). Work context support and Portuguese soldiers' well-Being: The mediating role of autonomous motivation. *Military Psychology, 27*, 297–310. <https://doi.org/10.1037/mil0000087>

Anexo E

O seu bem-estar no trabalho

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua atividade profissional. Por favor, leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho.

		<div style="display: flex; justify-content: space-between; padding: 0 10px;"> Nunca Algumas vezes por ano Uma vez ou menos por mês Algumas vezes por mês Uma vez por semana Algumas vezes por semana Todos os dias </div>						
		0	1	2	3	4	5	6
1.	No meu trabalho, sinto-me cheia (o) de energia							
2.	Estou entusiasmada (o) com o meu trabalho.							
3.	Estou imerso no meu trabalho.							

Referências:

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment, 35(4)*, 577.

Anexo F

. Escala de Valências de Trabalho

Por favor, leia cada afirmação que se segue e pense no que habitualmente sente quando vai trabalhar. Responda com base na opção que melhor se adequa a si.

Enquanto está a trabalhar, com que frequência sente / se sente...

(Afetividade de Trabalho Positiva)

		1 Nunca	2 Quasenunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Feliz					
2	Amor					
3	Orgulhoso(a)					
4	Grato(a)					
5	Satisfeito(a)					
6	Realizado(a)					
7	Seguro(a)					

(Afetividade de Trabalho Negativa)

		1 Nunca	2 Quasenunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Aborrecido(a)					
2	Triste					
3	Desgostoso(a)					
4	Sozinho(a)					
5	Derrotado(a)					
6	Ódio					
7	Envergonhado(a)					

(Expectativas de experiência de trabalho positivas)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	É tratado(a) de forma justa pelo seu patrão/chefe					
2	Está realmente interessado(a) no seu trabalho					
3	Tem um trabalho muito bom					
4	Faz parte de algo importante					
5	É tratado(a) com respeito					
6	É reconhecido(a) pelo seu trabalho					
7	Tem boas relações com os outros					

(Expectativas de Experiência de Trabalho Negativas)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Fica muito cansado(a) no trabalho					
2	É maltratado(a) no trabalho					
3	Tem dificuldade em seguir todas as regras no trabalho					
4	Tem um patrão/chefe excessivamente exigente e controlador					
5	Tem um trabalho que condiciona a sua vida pessoal					
6	É tratado(a) como uma pessoa pouco importante					
7	Tem um trabalho que interfere com outras partes da sua vida adulta					